

# Leren & Sparren met je Team

---

interview met je team

---

*"Interview is de pot met goud van elke  
organisatie"*



[www.talentengenerator.nl](http://www.talentengenerator.nl)

**Talenten Generator**

Meer rendement uit teamtalent



# Leren en Sparren met je Team

## Intervisie met je team

### “Intervisie is de pot met goud van elke organisatie”

Wil je groeien in je vak, reflecteren op je functioneren en je toekomst? Stel je je open voor het analyserende oog van vakgenoten? Dan is intervisie een goed gereedschap om je te ontwikkelen.

#### Wat levert intervisie op?

- ⊙ Analyse en herdefiniëren van je casus waardoor deze weer overzichtelijk wordt
- ⊙ Gericht leren doorvragen en samenvatten op een kort en bondige 'to the point' manier
- ⊙ Onderling van gelijkgestemden leren
- ⊙ Je 'probleem' in breder perspectief plaatsen waardoor je kunt relativieren
- ⊙ Tips en tricks van je team
- ⊙ Een luisterend oor en weten dat er een plek is waar je je probleem kunt bespreken
- ⊙ Gemotiveerder en professioneler werken
- ⊙ De eigen vaardigheden vergroten – leren helpen en leren om geholpen te worden
- ⊙ Oefenen met het doorbreken van eigen ineffektieve patronen in een veilige setting

#### Wat is intervisie?

Intervisie is een regelmatig en gestructureerd overleg met als uitgangspunt; leren en sparren met elkaar. Per bijeenkomst brengen – afhankelijk van de tijd – één of twee deelnemers een vraag in aan de hand van een concrete ervaring of casus. Deze wordt behandeld en geanalyseerd door de andere teamleden. De inbrenger van de vraag krijgt hierdoor nieuw inzicht op zijn probleem.

#### Waar moet een intervisie team aan voldoen?

- ⊙ Vijf tot zeven deelnemers
- ⊙ Gelijkwaardigheid van gezag, vaardigheden en inzet
- ⊙ Vertrouwelijkheid
- ⊙ Eén gespreksleider
- ⊙ Vastgestelde tijd waarbinnen je aan de slag gaat
- ⊙ Het team komt ongeveer eens per zes tot acht weken bij elkaar
- ⊙ Motivatie, discipline en commitment
- ⊙ Plezier en lol



## Werkvormen voor intervisie

Er zijn vele werkvormen voor intervisie. Methodes om aan de slag te gaan. We beschrijven er twee: het standaardmodel en de roddelmethode

### Intervisie standaardmodel

Aan de hand van de stappen en de daarbij behorende voorbeelden nemen we je mee door het standaardmodel voor intervisie.

<b>De stappen</b>	<b>Een voorbeeld</b>
<b>1. De introductie van de kwestie</b> De inbrenger (vraagsteller) introduceert zijn case en stelt aan de hand daarvan een vraag.	De inbrenger geeft aan dat hij na een dag werken moe thuis komt omdat hij de gehele dag het gevoel heeft achter de feiten aan te lopen. Vraag van de inbrenger: Kunnen jullie mij helpen bij het achterhalen van de oorzaak?
<b>2. Verkenning van de kwestie</b> De overige deelnemers stellen om de beurt een of twee vragen om het probleem te verhelderen. De teamleden stellen open vragen, luisteren goed en vatten af en toe samen.	Vragen die gesteld worden: "Hoe ben je aan je dag begonnen?" "Welk beeld had je vooraf van je dag?" "Met wie heb je te maken op zo'n dag?" "Hoe verdeel je de tijd tussen dringende en lopende zaken?" "Wat vind je het leukste op zo'n dag?"
<b>3. Formulering van de kernvraag</b> Het team besluit welk aspect van het probleem eruit gelicht en geanalyseerd zal worden. Het team geeft dus aan wat het probleem is, of welk aspect het belangrijkste is. In deze fase worden er nog geen adviezen of oordelen gegeven!	Uit de verkenning blijkt dat de inbrenger aan het begin van de dag nog geen goed beeld heeft wat hij die dag wil bereiken. Het team bepaald dat dit de kern is.
<b>4. Analyse van de kernvraag</b> De kernvraag wordt van alle kanten belicht. De teamleden vragen door op de omstandigheden. Ze informeren niet, zoals in stap 2, alleen naar feiten. Er wordt ook, gezocht naar achtergronden. De inbrenger wordt door reflectieve vragen gestimuleerd om actief mee te denken.	De teamleden vragen door op de kwestie. Wat maakt dat de inbrenger geen beeld heeft wat hij die dag wil doen en behalen? Hieruit blijkt dat de inbrenger bijvoorbeeld weinig focus heeft en regie over zijn eigen werkzaamheden. Anderzijds vindt de inbrenger het ook wel heel erg prettig dat hij vaak brandjes kan blussen.
<b>5. Bespreken van nieuwe inzichten</b> De inbrenger is weer aan zet. Hij of zij geeft aan wat hij heeft geleerd van het proces. Wellicht is de vraag voldoende beantwoord omdat hij een belangrijk nieuw inzicht heeft gekregen. Als hij nog met een kwestie zit, kan hij in deze fase ook aan het team om advies vragen.	De inbrenger geeft aan dat hij zich realiseert hoe onvoorbereid hij aan zijn dag begint. Hij wil iedere dag een doel stellen waarbij hij voldoende ruimte overlaat voor onverwachte gebeurtenissen. De inbrenger wil ook een training time management gaan volgen om meer praktische handvaten te krijgen.



## De roddelmethode voor intervisie

Bij deze methode ziet de inbrenger toe hoe de anderen over hem 'roddelen'. Hij mag zich niet mengen in het gesprek. Deze methode bestaat uit vijf stappen:

- ⊙ Stap 1: Vraag introductie: De inbrenger introduceert zijn vraag en geeft een korte toelichting. (5 minuten)
- ⊙ Stap 2: De teamleden proberen meer duidelijkheid over het probleem te krijgen door gerichte vragen te stellen. (10 minuten)
- ⊙ Stap 3: De vragensteller gaat buiten de kring zitten met de rug naar de deelnemers toe en mag zich niet bemoeien met het gesprek. Hij of zij luistert aandachtig en maakt aantekeningen over wat hij waarneemt. De teamleden roddelen met elkaar over de achtergronden van de vraag, de mogelijke oorzaken en oplossingen. (20 minuten)
- ⊙ Stap 4: De vragensteller komt terug in het team en vertelt hoe hij het ervaren heeft om langs de lijn te zitten. Wat heeft hem of haar geraakt? Is hij het eens met het gegeven advies? (5 minuten)
- ⊙ Stap 5: Evaluatie: Inbrenger en teamleden kijken samen terug op het proces. (10 minuten)

- ⊙ **Tip 1** : Het Talenten Generator spel 'Bouwen aan vertrouwen' is verfrissend om in te zetten bij intervisie. Zie hiervoor <http://talentengenerator.nl/wat-wij-doen/werkvormen/>.
- ⊙ **Tip 2** : 'Leren en Sparren met je Team' is onderdeel van het Teamwerkboek dat de Talenten Generator in de loop van 2015 uit gaat brengen. Een boek met vele werkvormen waarmee je direct aan de slag kunt als (team)manager. Houd de website en social media in de gaten!
- ⊙ **Tip 3**: Wil je op de hoogte gehouden worden mail dan naar: [info@talentengenerator.nl](mailto:info@talentengenerator.nl).

